



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPJS
KETERNAGAKERJAAN KOTA TEGAL**

SKRIPSI

Oleh :

DINI MADINATI

NPM : 4116500064

Diajukan Kepada :

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pancasakti Tegal
2020**



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPJS
KETERNAGAKERJAAN KOTA TEGAL**

SKRIPSI

Disusun Untuk memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh :

DINI MADINATI

NPM : 4116500064

Diajukan Kepada :

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pancasakti Tegal
2020**

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPJS KETENAGAKERJAAN
KOTA TEGAL

SKRIPSI

Oleh :

DINI MADINATI
NPM : 4116500064

Disetujui Untuk Ujian Sekripsi

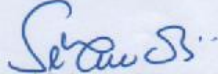
Tanggal :

Dosen Pembimbing I



Jaka Wasikto, SE., M.Si
NIDN. 0624106701

Dosen Pembimbing II



Setvowati Subroto, S.E., M.Si
NIDN. 0009057801



Pengesahan Skripsi

Nama : Dini Madinati

NPM : 4116500064

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal.

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi, yang dilaksanakan pada :

Hari : Sabtu

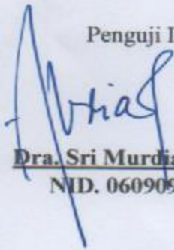
Tanggal : 19 September 2020

Ketua Penguji



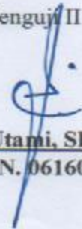
Jaka Wasikto, SE., M.Si
NIDN. 0624106701

Penguji I



Dra. Sri Murdiati, M. Si
NID. 0609096501

Penguji II



Yuni Utami, SE., MM
NIDN. 0616067602

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Tiada doa yang lebih indah selain doa agar skripsi ini cepat selesai dan bisa membanggakan kedua orang tua ku, AAMIIN”.

(Peneliti)

Persembahan :

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua tercinta Abah Khaerudin dan Umi Lice Mardiana yang selalu mendoakanku.
2. Kedua kakakku Nielam Syarifah A.Md.Keb dan Syarif Hidayatullah serta adikku Aisyah Zahra Ramadhani yang telah mendukung dan mendoakanku.
3. Muhatin Hasibuan yang selalu memberikan support dimanapun dan kapanpun.
4. Teman-temanku semuanya.
5. Almamaterku.

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Dini Madinati
NPM : 4116500064
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul ;

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal”

1. Merupakan hasil karya sendiri dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi dan/atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengijinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggungjawab.

Tegal, 27 Juni 2020



Yang menyatakan,

Dini Madinati

ABSTRAK

Dini Madinati, 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal.

Kualitas sumber daya manusia menentukan kinerja perusahaan yang didukung oleh tenaga kerjanya, karena kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam waktu tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal adalah kurangnya kontrol dari pemimpin serta kurangnya kepuasan pegawai dalam fasilitas yang ada di kantor dan kedisiplinan pegawai saat bekerja yang belum maksimal.

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji *method succesive interval* (MSI), uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan 1.) Dari pengujian parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan menggunakan uji t diperoleh nilai $\text{sig} = 0,121 > 0,05$. 2.) Dari pengujian parsial disiplin kerja terhadap kinerja dengan menggunakan uji t diperoleh nilai $\text{sig} = 0,000 < 0,05$. 3.) Dari pengujian parsial kepuasan kerja terhadap kinerja menggunakan uji t diperoleh nilai $\text{sig} = 0,189 > 0,05$. 4.) Dari pengujian simultan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan menggunakan uji F diperoleh nilai $\text{sig} 0,000 < 0,05$.

Kesimpulan pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal sedangkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja.

ABSTRACT

Dini Madinati, 2020. *The Effect of Leadership Style, Work Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance of BPJS Employment in Tegal City.*

The quality of human resources determines the performance of a company that is supported by its workforce, because employee performance is the result of work achieved by a person or group within a certain time. Good performance is optimal performance, namely performance that is in accordance with organizational standards and supports the achievement of organizational goals. Several factors that can affect employee performance are leadership style, work discipline and job satisfaction. Problems related to the performance of BPJS Ketanagakerjaan employees in the City of Tegal are the lack of control from the leaders and the lack of employee satisfaction in the facilities at the office and the lack of discipline of employees while working.

The research method used in this research is primary data with a quantitative approach. The data analysis method used was validity test, reliability test, successful interval (MSI) method test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test, F test and determination test.

The results of this study indicate 1.) From the partial test of leadership style on performance using the t test, the value of sig = 0.121 > 0.05 is obtained. 2.) From a partial test of work discipline on performance using the t test, the value of sig = 0.000 < 0.05 is obtained. 3.) From the partial test of job satisfaction on performance using the t test, the value of sig = 0.189 > 0.05 is obtained. 4.) From the simultaneous testing of leadership style, work discipline and job satisfaction on performance using the F test, the sig value is 0.000 < 0.05.

The conclusion of this study is that leadership style and job satisfaction do not affect the performance of Tegal City Employment PBJs employees while work discipline affects the performance of the Tegal City BPJS Ketanagakerjaan.

Keywords : Leadership stlye, Work Discipline, Job Satisfaction and Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia-NYA kepada kita semua, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPSJ KETENAGAKERJAAN KOTA TEGAL”**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penulisan ini tidak akan selsesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, saya mengucapkan terimakasih kepada :

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, M.M, Akt, C.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Yuni Utami, SE., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Jaka Waskito, SE., M.Si selaku dosen pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
4. Setyowati Subroto, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing II yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.

5. BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal selaku instansi penelitian yang telah memberikan izin untuk dapat meneliti di perusahaan tersebut.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga, serta kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu peneliti mohon maaf serta kritik dan saran apabila terdapat kekurangan dan kesalahan.

Akhir kata peneliti berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan, khususnya mahasiswa Manajemen Universitas Pancasakti Tegal.

Tegal, 1 Juli 2020

Peneliti,



Dini Madinati
NPM. 4116500064

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8

A. Landasan Teori	8
B. Penelitian Terdahulu.....	31
C. Kerangka Pemikiran Konseptual	40
D. Hipotesis	44
BAB III METODE PENELITIAN.....	46
A. Jenis Penelitian	46
B. Populasi dan Sampel	46
C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel	48
D. Metode Pengumpulan Data	51
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	53
F. Metode Analisis Data	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	68
A. Gambaran Umum	68
B. Hasil Penelitian.....	69
C. Pembahasan	88
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	94
A. Kesimpulan.....	94
B. Saran	95
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN.....	100

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Keterlambatan Pegawai	4
2. Studi Penelitian Terdahulu	36
3. Populasi Penelitian	47
4. Operasionalisasi Variabel.....	49
5. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
6. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	70
7. Identitas Responden Berdasarkan Umur	71
8. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja	72
9. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	73
10. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	74
11. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	75
12. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	76
13. Hasil Uji Reliabilitas	77
14. Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogrov-Smirnor</i>	78
15. Hasil Uji Multikolonieritas	80
16. Hasil Uji Autokorelasi	83
17. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	84
18. Hasil Uji Statistik t	85

19. Hasil Uji Statistik F	87
20. Hasil Uji Koefisien Determinasi	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran.....	44
2. Hasil Uji Heteroskedastisitas	82

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	101
2. Pengolahan Data Ordinal	108
3. Pengolahan Data Interval	112
4. Hasil Uji Validitas.....	116
5. Hasil Uji Reliabilitas	123
6. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	124
7. Output SPSS.....	126
8. Hasil Uji Hipotesis	127

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting didalam suatu organisasi. Dengan demikian sikap organisasi harus senantiasa meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusianya untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi organisasi mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya dalam mencapai tujuannya, diantaranya sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap paling penting karena sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan, yaitu mulai dari tingkat perencanaan sampai dengan tingkat evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber-sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga sumber daya manusia merupakan aset berharga perusahaan harus dikelola dengan sebaik mungkin supaya

memberikan kontribusi yang optimal. Apabila sampai salah dalam mengelola sumber daya manusia, permasalahan yang timbul adalah penurunan karyawan.

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2002:67). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan bisnis yang tidak stabil.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2013:193). Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan.

Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri (Titisari, 2014:18). Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan menimbulkan frustrasi, sebaliknya

karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Selain disiplin kerja dan kepuasan kerja, gaya kepemimpinan juga termasuk salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah perilaku dimana seseorang dapat memberikan motivasi kepada orang lain agar mau bekerja keras untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan atau organisasi. Kepemimpinan di suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi, maka pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Thoha, 1993:33). Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk mengetahui kesuksesan pemimpin ialah dengan mempelajari gayanya, karena gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya.

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS) Ketenagakerjaan Kota Tegal. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS) Ketenagakerjaan merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya

menggunakan mekanisme asuransi sosial sebagai Lembaga Negara yang bergerak dalam bidang asuransi sosial BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu bernama PT Jamsostek (Persero) merupakan pelaksana undang-undang jaminan sosial tenaga kerja.

Adapun permasalahan dari hasil pengamatan peneliti di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS) Kota Tegal sebagai berikut :

Tabel 1
Data Keterlambatan Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota
Tegal Bulan Juli – Desember 2019

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Keterlambatan
1.	Juli	30	5
2.	Agustus	30	2
3.	September	30	4
4.	Oktober	30	3
5.	November	30	6
6.	Desember	30	3

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal.

Dari data tersebut dapat diketahui masih ada pegawai yang datang terlambat dan menyalahgunakan jam istirahat untuk keperluan lain sehingga membuat waktu masuk kembali menjadi molor. Maka dari itu jam kerja mereka tidak dimanfaatkan dengan baik sehingga hasil kerja mereka tidak maksimal, seperti jam pulang pegawai yang tidak sesuai tepat waktu karena harus menyelesaikan tugas yang sebelumnya, hal tersebut diakibatkan oleh kurangnya kontrol dari pemimpin dalam pengawasan pekerjaan. Ketaatan karyawan dalam bekerja juga masih belum maksimal, seperti halnya pegawai laki-laki

diperbolehkan merokok pada saat jam istirahat dan merokok diluar kantor atau tempat bebas asap tetapi masih ada sekitar 10% yang melanggar dan merokok disaat jam bekerja walaupun merokoknya diluar sekitar kantor atau tempat bebas asap. Adapun alasan yang lainnya seperti kepuasan kerja karyawan terhadap fasilitas kantor, yaitu tidak adanya penuduh untuk tempat parkir motor bagi karyawan yang menggunakan motor dan hanya ada peneduh untuk parkir mobil saja.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPJS KETENAGAKERJAAN KOTA TEGAL”**.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal ?
4. Apakah gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun pernyataan-pernyataan pada perumusan masalah diatas, peneliti dapat merumuskan tujuan-tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diterima dari penyusunan penelitian ini dibagi ke dalam dua aspek, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan atau bahan masukan dalam mengembangkan model penelitian mengenai gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih banyak.

2. Manfaat Praktis :

a.) Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal.

b.) Bagi Universitas

Menambah wawasan, informasi dan referensi tentang pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal.

c.) Bagi Instansi

Sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi tentang pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Menurut Sugiono (2018:117) landasan teori diperlukan supaya penelitian mempunyai dasar yang kuat dan kokoh, dan bukan sekedar perbuatan penulisan yang coba-coba (*trial and error*). Adanya landasan teori menandakan bahwa penelitian itu cara ilmiah untuk mendapatkan suatu data penelitian.

Landasan teori adalah seperangkat definisi, konsep, proposisi yang telah disusun rapi dan sistematis tentang variabel-variabel dalam sebuah penelitian. Landasan teori ini akan menjadi dasar yang kuat dalam penelitian yang akan dilakukan.

1. Gaya kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Nawawi (2003:115) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Menurut Hasibuan (2013:101) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Anoraga (1992:232) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena dengan kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan karyawan akan bersemangat dalam melakukan tugasnya. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku bawahan dalam mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya.

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula, dan pada gilirannya tujuan organisasi akan tercapai.

b. Tugas-tugas Kepemimpinan

Menurut Edy Sutrisno (2009:250-255) terdapat tugas-tugas dalam kepemimpinan, yaitu :

1. Sebagai Konselor

Dengan pemberian konseling kepada SDM, diharapkan karyawan yang bersangkutan akan dapat memecahkan masalah yang dihadapinya dan dapat menolong dirinya sendiri keluar dari masalah. Oleh sebab itu, pekerjaan sebagai konselor banyak kurang disenangi oleh sebagian pemimpin, karena ia berhubungan langsung dengan manusia bermasalah.

2. Sebagai Instruktur

Seorang pemimpin pada peringkat mana pun ia berada, sebenarnya pada jabatannya itu melekat tugas sebagai instruktur atau sebagai pengajar yang baik terhadap SDM yang ada dibawahnya. Instruktur yang baik akan mempunyai peran sebagai guru yang bijaksana, yang memungkinkan setiap bawahan semakin lama semakin pintar dan profesional dalam melaksanakan tugasnya.

3. Memimpin Rapat

Seorang pemimpin pada tingkat mana pun, pada suatu waktu perlu mengadakan rapat dan memimpinnya. Suatu rencana yang akan disusun biasanya didahului oleh rapat, agar pelaksanaan rencana

itu lebih mudah dilaksanakan. Dalam rapat, biasanya pemimpin mengikutsertakan seluruh potensi yang terkait, termasuk juga potensi yang akan melaksanakan rencana itu di belakang hari.

4. Mengambil Keputusan

Diantara seluruh tugas yang disandang oleh MSDM, maka yang mungkin terberat adalah tugas mengambil keputusan. Pengambilan keputusan ini merupakan satu-satunya hal yang membedakan seorang pemimpin. Oleh sebab itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh keterampilan mengambil keputusan disaat-saat amat kritis.

5. Mendelegasi Wewenang

Pendelegasian disebut juga pelimpahan. Seorang pemimpin tidak mungkin dapat mengerjakan sendiri seluruh pekerjaannya, karena keterbatasan waktu dan keterbatasan kemampuannya. Oleh sebab itu, seorang pemimpin yang bijaksana haruslah mendelegasikan sebagai tugas dan wewenang kepada bawahannya. Pendelegasian ini diperlukan agar jalannya organisasi tidak mengalami kemacetan dan terhindar dari bau birokratis.

c. Unsur-unsur Kepemimpinan

Menurut Wilson Bangun (2012:340-341) terdapat unsur-unsur kepemimpinan, yaitu :

1. Kumpulan Orang

Dalam suatu organisasi terdapat kumpulan orang yang menjadi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

2. Kekuasaan

Pada unsur ini ada kekuasaan yang dimiliki pemimpin untuk mengarahkan dan mengatur para pengikut untuk melaksanakan tugasnya.

3. Memengaruhi

Pada unsur ini sangat dibutuhkan bagaimana keahlian pemimpin untuk memengaruhi para anggota organisasi.

4. Nilai

Unsur keempat ini kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggunakan tiga unsur sebelumnya dan mengakui bahwa kemampuan berkaitan dengan nilai.

- d. Teori Gaya Kepemimpinan

1. Gaya Persuasif

Yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan.

2. Gaya Refresif

yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.

3. Gaya Partisipatif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk ikut secara aktif baik mental, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya di organisasi.

4. Gaya Inovatif

Yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan di dalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

5. Gaya Investigatif

Yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.

6. Gaya Inspektif

Yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.

7. Gaya Motivatif

Yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahannya dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide, program dan kebijakan dapat dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau merealisasikan semua ide, program dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemimpin.

8. Gaya Naratif

Yaitu pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.

9. Gaya Edukatif

Yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari. Sehingga seorang pemimpin yang bergaya edukatif takkan pernah menghalangi bawahannya yang ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilan.

10. Gaya Retrogresif

Yaitu pemimpin tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya, untuk itu pemimpin yang bergaya retrogresif selalu menghalangi bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Sehingga dengan kata lain pemimpin yang bergaya retrogresif sangat senang melihat bawahannya selalu terbelakang, bodoh dan sebagainya.

e. Pendekatan Teori Kepemimpinan

Menurut Edi Sutrisno (2009:247-249) terdapat beberapa pendekatan teori kepemimpinan, yaitu :

1. Pendekatan Teori Sifat

Para penganut teori sifat ini berusaha menggeneralisasi sifat-sifat umum yang dimiliki oleh pemimpin seperti fisik, mental dan kepribadian. Dengan asumsi pemikiran, bahwa keberhasilan seseorang sebagai pemimpin ditentukan oleh kualitas sifat atau karakteristik tertentu yang dimiliki dalam diri pemimpin tersebut, baik berhubungan dengan fisik, mental, psikologis, personalitas dan intelektualitas.

2. Pendekatan Teori Perilaku

Teori perilaku ini dilandasi pemikiran, bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antara pemimpin dengan pengikut, dan dalam interaksi tersebut pengikutlah yang menganalisis dan

mempersepsikan apakah menerima atau menolak kepemimpinannya.

3. Pendekatan Teori Situasi

Teori situasi mencoba mengembangkan kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan. Dalam pandangan ini, hanya pemimpin yang mengetahui situasi dan kebutuhan organisasi yang dapat menjadi pemimpin yang efektif.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016:334) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Hasibuan (2013:33) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Rivai (2005:22) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang

dalam memenuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Disiplin merupakan bentuk patuh atau rasa taat terhadap peraturan atau tunduk terhadap pengawasan dan pengendalian. Sementara pendisiplinan yakni merupakan suatu usaha yang dilakukan guna menanamkan nilai-nilai atau pemaksaan agar subjek mematuhi sebuah peraturan.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2005:33) mengemukakan bahwa tujuan disiplin dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

1. Tujuan Umum

Demi kontinuitas perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.

2. Tujuan Khusus

a.) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

b.) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

- c.) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d.) Dapat bertindak dan berperilaku norma-norma yang berlaku diperusahaan.
- e.) Para tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

c. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2000:100) terdapat beberapa peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin kerja, yaitu :

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat
2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2000:94-98) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berfikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir dan sering minta izin keluar.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat dilaksanakan dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat

dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Mereka adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan

mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya dan sebagainya.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Pemimpin yang kurang baik, yang memakai kekuasaannya dengan sewenang-wenang dan menggunakan ancaman terus-menerus, kadang dapat memperoleh apa yang tampak sebagai disiplin yang baik, namun rasa gelisah dan tidak tentram yang timbul dari peraturan yang keras dan paksaan saja, dapat meledak dimuka pemimpin setiap waktu.

- e. Menurut Edi Sutrisno (2009:91) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu :

1. Tinggi rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatnya efesiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2014:193) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan ketika para karyawan menjalankan pekerjaannya masing-masing.

Menurut Robbins (2007:108) jika seseorang tidak mendapatkan kepuasan kerja, hal itu dapat diungkapkan melalui pengunduran diri, mudah mengeluh, tidak patuh, mencuri peralatan kerja, serta menghindari tanggung jawab dalam bekerja.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja didalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Kepuasan kerja diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya.

b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2010:149) terdapat beberapa faktor kepuasan kerja, yaitu :

1. Kepuasan dengan gaji
2. Kepuasan dengan promosi
3. Kepuasan dengan rekan kerja
4. Kepuasan dengan atasan
5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

c. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Suka tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2. Atasan (*Supervisor*)

Atasan yang baik berarti menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah atau ibu atau teman dan sekaligus atasannya.

3. Teman sekerja (*Workes*)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4. Promosi (*Promotion*)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5. Gaji upah (*Pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

d. Pengukur Kepuasan Kerja

Menurut Sopiah (2008:175) terdapat beberapa cara untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu :

1. Menggunakan Skala Indeks Deskripsi Jabatan (*Job Description Index*)

Skala ini digunakan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan pada karyawan yang telah ditetapkan sebagai responden mengenai pekerjaan. Jawaban yang diberikan oleh karyawan tersebut berupa jawaban ya, tidak atau ragu-ragu.

2. Menggunakan Kuesioner Kepuasan Kerja Minnesota (*Minnesota Satisfaction Questionnaire*)

Pada pengukuran ini responden diharuskan memberikan tanggapan berupa jawaban sangat tidak puas, tidak puas, netral, puas dan sangat puas.

3. Berdasarkan Gambar dan Ekspresi Wajah

Pada pengukuran ini responden diharuskan memilih salah satu gambar wajah orang, mulai dari gambar wajah yang sangat gembira, gembira, netral, cemberut dan sangat cemberut.

e. Konsekuensi Kepuasan Kerja

Menurut Kteitner (2003:189) terdapat beberapa konsekuensi kepuasan kerja, yaitu :

1. Absensi

Terdapat hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dan tingkat absensi yaitu jika kepuasan kerja tinggi maka tingkat absensi akan rendah, begitu pula sebaliknya. Absensi merusak kelancaran kerja, mengakibatkan penundaan keharusan mengerjakan pegawai cadangan untuk mengganti para pekerja yang tidak masuk.

2. Pergantian (*Turnover*)

Sama halnya dengan tingkat absensi, tingkat perputaran karyawan atau *turnover* mempunyai hubungan yang negatif dengan kepuasan kerja. Dengan kata lain jika kepuasan kerja meningkat

maka tingkat *turnover* akan menurun. Sehingga disarankan agar perusahaan selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

3. Komitmen Organisasional

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Apabila kepuasan kerja tinggi, maka komitmen organisasional juga tinggi.

4. Kinerja Karyawan

Apabila kepuasan tinggi, maka karyawan akan bekerja sebaik mungkin sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

5. *Pro-union-voting*

Berasal dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dan keberadaan serikat kerja. Artinya apabila kepuasan kerja rendah maka kemungkinan bergabungnya karyawan dengan serikat pekerja akan tinggi. Hal seperti ini yang dimanfaatkan oleh para pengatur serikat. Sebaliknya karyawan dengan kepuasan kerja tinggi tidak tertarik dengan serikat pekerja.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2013:94) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan didasarkan pada kemampuan dan pengalaman dalam bekerja.

Menurut Siagian (2006:36) mengatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau kemampuan seseorang yang mencakup unsur-unsur keandalan, prakarsa, inovasi, ketelitian, hasil kerja, kehadiran, sikap, kerja sama, kerapian, mutu pekerjaan dan lain-lain.

Menurut Sujadi (2010:22) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penelitian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok yang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya.

b. Standar Pengukuran Kerja

Menurut Dharma (2003:335) standar pengukuran kerja meliputi :

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu

c. Aspek-aspek Kinerja

Menurut Floriana (2013:137) terdapat beberapa aspek dalam kinerja, yaitu :

1. Kualitas pekerjaan (*Quality Of Work*)
2. Kecepatan (*Promptnes*)
3. Prakarsa (*Initiative*)
4. Kemampuan (*Capability*)
5. Komunikasi (*Communication*)

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Marwansyah (2010:234) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Pengetahuan dan Keterampilan

Jika karyawan ingin berprestasi namun tidak memiliki pengetahuan atau keterampilan yang memadai maka karyawan tersebut membutuhkan pelatihan untuk menjadi solusi berbagai perusahaan dalam menghadapi masalah tersebut.

2. Lingkungan

Masalah yang mempengaruhi kepuasan karyawan disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja, proses yang pekerjaan dan lain lain.

3. Sumber Daya

Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dinilai kurang, sehingga tugas-tugas yang dikerjakan karyawan tidak menghasilkan hasil yang diharapkan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

4. Motivasi

Jika karyawan tidak punya sikap kerja yang tepat hal ini menunjukkan terhadap masalah dalam motivasi kerja mereka, sehingga menimbulkan kinerja yang tidak memuaskan.

e. Kesalahan-kesalahan dalam Penilaian Kinerja

Menurut Bangun Wilson (2012:246-248) terdapat beberapa kesalahan dalam penilaian kerja, yaitu :

1. Efek Halo

Efek Halo adalah suatu kesalahan yang dilakukan manajer karena menggunakan hanya satu faktor mewakili faktor lain dalam mengambil keputusan untuk menentukan kinerja seseorang.

2. Kecenderungan Penilaian Terpusat

Ada penilai yang enggan memberi nilai kerja bawahannya baik atau buruk, sehingga memberikan penilaian rata-rata walaupun kinerjanya bervariasi.

3. Biasa Terlalu Lunak atau Keras

Ada sebagian penilaian memberikan penilaian sangat baik atau sangat buruk saja, karena ada penilai bersifat murah hati dan keras hati.

4. Pengaruh Kesan Terakhir

Bila seorang penilai memberikan penilaian atas dasar kejadian yang terjadi terakhir sekali. Perilakunya yang terjadi terdahulu bukan merupakan pertimbangan dalam pemberian nilai.

5. Perasangka Pribadi

Ada suatu faktor tertentu yang membuat penilai yang tidak benar dilakukan oleh penilai. Suatu faktor tertentu sebagai dasar yang dilakukan penilai untuk menentukan kinerja karyawan baik atau buruk.

6. Kesalahan Kontras

Kesalahan kontras adalah penilai menggunakan penilaian kepada perbandingan kinerja seorang karyawan ke atas karyawan lainnya, bukannya berdasarkan standar kinerja.

7. Kesalahan Serupa dengan Saya

Kesalahan juga dapat terjadi karena penilai terpengaruh atas sifat-sifat yang serupa atau mirip dengan dirinya.

B. Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan oleh peneliti lain yang dapat dijadikan sebagai suatu bahan referensi dan pertimbangan yang berkaitan dengan penelitian ini. Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi pada penelitian ini adalah :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Mohd. Kurniawan (2018) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang”. Metode penelitian ini menggunakan metode Survei dan sampel pada penelitian ini adalah semua karyawan dijadikan sampel. Variabel pada penelitian ini terdapat 2 variabel yaitu Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan, serta alat analisis yang digunakan peneliti yaitu Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis, Uji Regresi Linier Sederhana, Uji t, Uji f, Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi. Persamaan pada penelitian ini adalah penelitian ini terdapat variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini tidak terdapat variabel disiplin

kerja dan kepuasan kerja. Objek pada penelitian ini dilakukan di Percetakan Dimas Kota Palembang.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Endang Sukarjati, Maria Magdalena Minarsih dan Moh. Mukeri Warso (2018) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang”. Metode penelitian ini menggunakan metode Sensus dan sampel pada penelitian ini adalah semua karyawan dijadikan sampel. Variabel pada penelitian ini terdapat 4 variabel yaitu Kepemimpinan, Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai, serta alat analisis yang digunakan peneliti yaitu Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji hipotesis, Uji t, Uji f, Regresi Berganda dan Analisis Determinasi. Persamaan pada penelitian ini adalah penelitian ini terdapat variabel kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini tidak terdapat variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja. Objek pada penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Rumiati dan Suwandi (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Tegal Kota”. Metode penelitian ini menggunakan metode Asosiatif kausal dan sampel pada penelitian ini adalah semua anggota yang ada di Polres Tegal Kota. Variabel pada penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu

- Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai, serta alat analisis yang digunakan peneliti yaitu Uji Asumsi Klasik, Uji Heteroskedastisitas, Uji Hipotesis, Analisis Regresi Berganda, Uji t, Uji f dan Analisis Koefisien Determinasi. Persamaan pada penelitian ini adalah penelitian ini terdapat variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai, sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini tidak terdapat variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Objek pada penelitian ini dilakukan di Polres Tegal Kota.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Deni (2018) dengan judul “Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik”. Metode penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif dan sampel pada penelitian ini adalah sampel Jenuh. Variabel pada penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai, serta alat analisis yang digunakan peneliti yaitu Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinieritas, Uji Hipotesis, Koefisien Determinasi, Analisis Regresi Berganda, Uji t dan Uji f. Persamaan pada penelitian ini adalah penelitian ini terdapat variabel kedisiplinan dan kinerja pegawai, sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini tidak terdapat variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Objek pada penelitian ini dilakukan di Pelayanan Publik
 5. Penelitian yang dilakukan oleh Oxy Rindiantika dan Heru Susilo (2018) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel *Intervening*

Pabrik Gula Modjopanggong Tulungagung”. Metode penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif dan sampel pada penelitian ini adalah semua karyawan yang ada di Pabrik Gula Modjopanggong Tulungagung. Variabel pada penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Karyawan, serta alat analisis yang digunakan peneliti yaitu Uji Hipotesis, Analisis Regresi Berganda, Uji t, Uji f dan Analisis Koefisien Determinasi. Persamaan pada penelitian ini adalah penelitian ini terdapat variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini tidak terdapat gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Objek pada penelitian ini dilakukan di Pabrik Gula Modjopanggong Tulungagung.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Nasyadizi Nilamsar, Kusdi Rahardjodan Ika Ruhana dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT JasaRaharja Cabang Jawa Timur Surabaya”. Metode penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif eksplatori dan sampel pada penelitian ini adalah semua karyawan yang ada di PT JasaRaharja Cabang Jawa Timur Surabaya. Variabel pada penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, serta alat analisis yang digunakan peneliti yaitu Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji f dan Uji Hipotesis. Persamaan pada penelitian ini adalah penelitian ini terdapat variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini tidak

terdapat variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Objek pada penelitian ini dilakukan di PT JasaRaharja Cabang Jawa Timur Surabaya.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Wanda Febriyana (2015) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. KABEPE CHAKRA2015”. Metode penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif dan sampel pada penelitian ini adalah semua karyawan dijadikan sampel. Variabel pada penelitian ini terdapat 2 variabel yaitu Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan serta alat analisis yang digunakan peneliti yaitu Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Regresi Linier Sederhana, Uji Hipotesis, Uji f dan Koefisien Determinasi. Persamaan pada penelitian ini adalah penelitian ini terdapat variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini tidak terdapat variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Objek penelitian dilakukan di PT. KABEPE CHAKRA 2015.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Syazhashah Putra Bahrum dan Ingggrid Wahyuni Sinaga (2015) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Batam Bintan Karimun”. Metode penelitian ini menggunakan metode Sensus dan sampel pada penelitian ini adalah semua karyawan dijadikan sampel. Variabel pada penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai, serta alat analisis yang digunakan peneliti yaitu Uji Validitas, Uji Reabilitas

Instrumen, Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji f. Persamaan pada penelitian ini adalah penelitian ini terdapat variabel kepemimpinan dan kinerja pegawai, sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini tidak terdapat variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja. Objek penelitian dilakukan di Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Batam Bintan Karimun.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian terdahulu dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 2
Studi Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Metode Penelitian dan Sampel	Variabel dan Alat Analisis	Persamaan dan Perbedaan
1.	Mohd. Kurniawan (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang	Metode Penelitian : Metode Survei Sampel : Semua karyawan dijadikan sampel	Variabel : Terdapat 2 variabel, yaitu : Gaya kepemimpinan (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y) Alat Analisis : Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis, Uji Regresi Linier Sederhana, Uji t, Uji f, Koefesien Determinan, Koefesien Korelasi,	Persamaan : Penelitian ini terdapat variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Perbedaan : Penelitian ini tidak terdapat variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja. Objek penelitian dilakukan di Percetakan Dimas Kota Palembang.

2.	Endang Sukarjati, Maria Magdalena Minarsih dan Moh. Mukeri Warso (2016)	Pengaruh Kepemimpinan , Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang	Metode Penelitian : Metode Sensus Sampel : Semua karyawan dijadikan sampel	Variabel : Terdapat 4 variabel, yaitu : Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y) Alat Analisis : Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Hipotesis, Uji t, Uji f, Regresi Berganda, Analisis Determinasi.	Persamaan : Penelitian ini terdapat variabel kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan : Penelitian ini tidak terdapat variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja. Objek penelitian dilakukan di Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang
3.	Sri Rumiati dan Suwandi (2017)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Tegal Kota	Metode Penelitian : Metode Asosiatif Kausal Sampel : Semua anggota kepolisian dijadikan sampel	Variabel : Terdapat 3 variabel, yaitu : Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Anggota (Y) Alat Analisis : Uji Asumsi Klasik, Uji Heteroskedastisitas, Uji Hipotesis, Analisis Regresi Berganda, Uji t, Uji f, Analisis Koefisien Determinasi	Persamaan : Penelitian ini terdapat variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai. Perbedaan : Penelitian ini tidak terdapat variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Objek penelitian dilakukan di Polres Tegal Kota
4.	Muhammad Deni (2018)	Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan	Metode Penelitian : Kuantitatif Sampel : Sampel Jenuh	Variabel : Terdapat 3 variabel, yaitu : Kedisiplinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y)	Persamaan : Penelitian ini terdapat variabel kedisiplinan dan kinerja pegawai. Perbedaan :

		Publik		Alat Analisis : Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinieritas, Uji Hipotesis, Koefisien Determinasi, Analisis Regresi Berganda, Uji t, Uji f	Penelitian ini tidak terdapat variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Objek penelitian dilakukan di Pelayanan Publik
5.	Oxy Rindiantika dan Heru Susilo (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pabrik Gula Modjopanggon g Tulungagung	Metode Penelitian : Kuantitatif Sampel : Semua karyawan dijadikan sampel	Variabel : Terdapat 3 variabel, yaitu : Kepuasan Kerja (X_1), <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) Alat Analisis : Uji Hipotesis, Analisis Regresi Berganda, Uji t, Uji f dan Analisis Koefisien Determinasi	Persamaan : Penelitian ini terdapat variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan : Penelitian ini tidak terdapat gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Objek penelitian dilakukan di Pabrik Gula Modjopanggon g Tulungagung.
6.	Nasyadizi Nilamsar, Kusdi Rahardjo dan Ika Ruhana (2016)	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT JasaRaharja Cabang Jawa Timur, Surabaya	Metode Penelitian : Metode Kuantitatif Eksplantori Sampel : Semua karyawan dijadikan sampel	Variabel : Terdapat 3 variabel, yaitu : Stres Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) Alat Analisis : Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji f, uji hipotesis	Persamaan : Penelitian ini terdapat variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan : Penelitian ini tidak terdapat variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Objek penelitian dilakukan di PT

					JasaRaharja Cabang Jawa Timur, Surabaya
7.	Wanda Febriyana (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. KABEPE CHAKRA 2015	Metode Penelitian : Kuantitatif Sampel : Semua karyawan dijadikan sampel.	Variabel : Terdapat 2 variabel, yaitu : Kepuasan Kerja (X_1), Kinerja Karyawan (Y) Alat Analisis : Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Regresi Linier Sederhana, Uji Hipotesis, Uji F dan Koefisien Determinasi.	Persamaan : Penelitian ini terdapat variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan : Penelitian ini tidak terdapat variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Objek penelitian dilakukan di PT. KABEPE CHAKRA 2015
8.	Syazhashah Putra Bahrum dan Inggrid Wahyuni Sinaga (2015)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Batam Bintan Karimun	Metode Penelitian : Sensus Sampel : Semua karyawan dijadikan sampel	Variabel : Terdapat 3 variabel, yaitu : Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) Alat Analisis : Uji Validitas, Uji Reabilitas Instrumen, Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji F	Persamaan : Penelitian ini terdapat variabel kepemimpinan dan kinerja pegawai. Perbedaan : Penelitian ini tidak terdapat variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja. Objek penelitian dilakukan di Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Batam Bintan Karimun.

C. Kerangka Pemikiran Konseptual

Menurut Sugiyono (2017:60) kerangka pemikiran merupakan konsep yang menggambarkan hubungan anatara teori dengan berbagai faktor yang teridentifikasi sebagai masalah riset.

BPJS Ketenagakerjaan mempunyai tugas untuk menyelenggarakan jaminan sosial bagi para pekerja untuk melindungi diri dan keluarganya dari segala risiko dan ekonomi akibat dari pekerjaannya.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam suatu perusahaan, karena pemimpin yang menggerakkan dan mengarahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan perusahaan, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahannya. Sehingga pemimpin tersebut harus memperhatikan gaya kepemimpinannya. Sebab bentuk gaya kepemimpinannya yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat. Jadi semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Mohd Kurniawan (2018) tentang

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang” yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H_1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin kerja menjadi suatu hal yang diutamakan didalam sebuah perusahaan, karena dengan adanya kedisiplinan semua akan berjalan sesuai dengan apa yang direncanakan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya, atau visi dan misinya. Oleh karena itu, disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam perusahaan agar para karyawan dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan. Dengan begitu kinerja karyawan akan maksimal dan kehidupan perusahaan aman, tertib, lancar dan tujuan perusahaan tercapai. Jadi semakin tinggi kedisiplinan karyawan dalam perusahaan maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang dicapainya. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Muhammad Deni (2018) tentang “Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik” yang menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H_2 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja memiliki peran yang penting dan menonjol bagi setiap perusahaan, karena kepuasan kerja memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan, karena seorang karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sikap positif tersebut ditunjukkan dengan semangat dan disiplin dalam bekerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Jadi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka akan berdampak positif dalam peningkatan kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Oxy Rindiantika dan Heru Susilo (2018) tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel *Intervening* Pabrik Gula Modjopanggung Tulungagung” yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

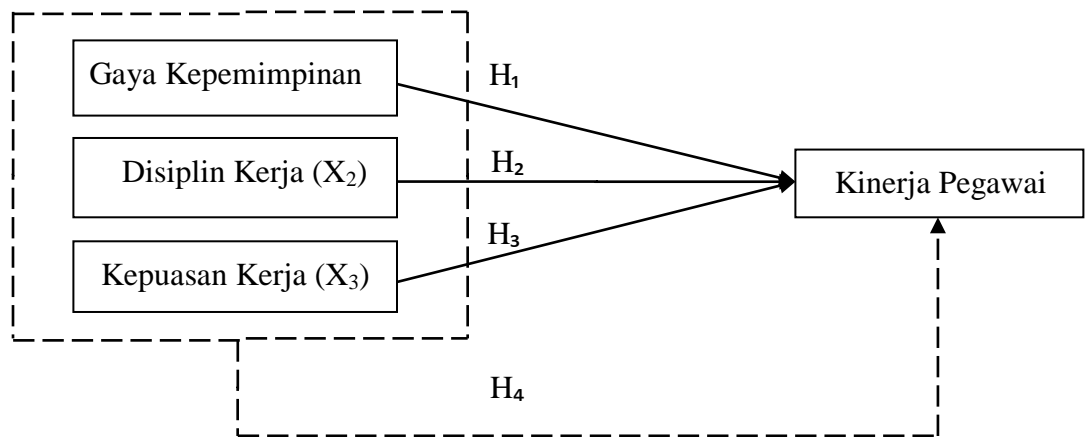
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Pemimpin berusaha sekuat tenaga mengenali kemampuan bawahannya dibangkitkannya semangat belajar pada para karyawanannya.

Serta dengan adanya peraturan yang berlaku di perusahaan membuat karyawan menjadi disiplin dan tepat dalam menyelesaikan tugas. Disiplin menjadikan karyawan tepat waktu saat jam istirahat, jam masuk dan jam pulang. Karyawan juga akan merasa puas dalam pekerjaannya jika adanya emosional yang menyenangkan yang membuat hasil kinerjanya menjadi meningkat. Sikap semangat dan positif karyawan akan membawa baik untuk mencapai kepuasan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasannya. Jadi semakin baik gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Pernyataan tersebut didukung oleh Mohd Kurniawan (2018), Mohammad Deni (2018) dan Oxy Rindiantika dan Heru Susilo (2018) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₄ : Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan penjabaran uraian yang telah dikemukakan diatas, maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- = Terdapat pengaruh secara parsial.
 -----→ = Terdapat pengaruh secara simultan.

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian diatas, maka penulis mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H₁ : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal.

- H₂ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal.
- H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal.
- H₄ : Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiono (2018:28) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan agar dapat dideskripsikan, dibuktikan, dikembangkan dan ditemukan pengetahuan, teori tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dimana metode ini meneliti seluruh pegawai dengan cara mengumpulkan data internal dari instansi yang bersangkutan berdasarkan data kuesioner pertanyaan yang telah diberikan secara langsung untuk diisi dan dikumpulkan kemudian akan dianalisis.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah sebagian wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal sebanyak 30 orang dengan perincian sebagai berikut :

Tabel 3
Populasi Penelitian

No.	Keterangan	Jumlah
1.	Petugas Pengawas dan Pemeriksa	2
2.	Bidang Pemasaran	9
3.	Bidang Pelayanan	9
4.	Bidang Umum SDM	4
5.	Bidang Keuangan	4
6.	Penata Madya TI	2
	Jumlah	30

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini sampelnya adalah seluruh pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal sebanyak 30 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017:85).

C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

1. Definisi Konseptual

Variabel konseptual merupakan kumpulan konsep dari fenomena yang diteliti sehingga maknanya masih sangat abstrak dan dapat dimaknai secara subjektif dan dapat menimbulkan ambiguitas.

Konseptual diartikan dengan definisi untuk menjelaskan konsep dengan kata-kata. Adapun yang menjadi pokok penjelasan pada penelitian ini adalah :

a. Variabel Independen (X) :

- 1.) Gaya Kepemimpinan : suatu perilaku atau tindakan dari atasan yang mempengaruhi bawahan atau karyawan.
- 2.) Disiplin Kerja : suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.
- 3.) Kepuasan Kerja : Suatu perasaan rasa puas atas apa yang telah dikerjakan dan mendapatkan penghargaan dari atasan maupun teman kerja.

b. Variabel Dependen (Y) :

Kinerja Pegawai : Hasil Kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2. Definisi Operasional

Variabel operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Untuk memudahkan arah penelitian ini definisi operasional penelitian ini adalah mengacu pada teori di atas untuk memperjelas konsep variabel dan indikator, maka dibuatkan tabel beserta item pertanyaannya seperti dibawah ini :

Tabel 4
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item Pernyataan	Skala	Sumber
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	<i>Idealized Influence</i>	a. Rasa hormat	1	Likert	Bass dan Avolio (2011:159)
		b. Kepercayaan	2		
		c. Dapat menjadi panutan	3		
	<i>Inspirational Motivation</i>	a. Motivator	4		
		b. Penetapan tujuan	5		
	<i>Intellectual Stimulation</i>	a. Ide kreatif	6		
		b. <i>Problem solver</i>	7		
	<i>Individualized Consideration</i>	a. Pengembangan karir	8		
		b. Hubungan dengan bawahan	9		
Disiplin Kerja (X ₂)	Tugas Kemampuan	a. Kehadiran pegawai tepat waktu ditempat kerja	1	Likert	H. Melayu Hasibuan (2013:194)

		b. Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja	2		
	Tingkat Kewaspadaan	a. Kewaspadaan dalam bekerja	3		
		b. Berhati-hati dalam bekerja	4		
		c. Menjaga peralatan kerja	5		
		d. Merawat peralatan kerja	6		
	Ketaatan pada Standar Kerja	a. Memiliki rasa tanggung jawab	7		
		b. Bekerja sesuai tugas	8		
		c. Bekerja sesuai jam kerja	9		
	Ketaatan pada Peraturan Kerja	a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai jam kerja	10		
	Etika Kerja	a. Memiliki sikap dan perilaku yang baik	11		
Kepuasan Kerja (X ₃)	Atasan	a. Kesetiaan	1	Likert	Luthans (2011:27)
		b. Rasa keadilan	2		
	Promosi	a. Peluang	3		
		b. Rasa keadilan mendapatkan promosi	4		
	<i>Benefit</i>	a. Asuransi	5		
		b. Fasilitas	6		
		c. Gaji	7		
	<i>Contingent Reward</i>	a. Apresiasi	8		
	<i>Operating Procedure</i>	a. Aturan	9		
		b. Prosedur	10		

Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas Kerja	a. Kecepatan	1	Likert	Mngkunegara (2002:13)
		b. Kemampuan	2		
	Kuantitas Kerja	a. Kerapihan	3		
		b. Ketelitian	4		
	Tanggung Jawab	a. Hasil kerja	5		
		b. Mengambil keputusan	6		
	Kerja Sama	a. Jalanin kerjasama	7		
		b. Kekompakan	8		
	Inisiatif	a. Kemandirian	9		
		b. Bekerja tanpa pengawasan	10		

D. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah teknik data primer dengan cara kuesioner, dimana menurut Sugiyono (2017:142) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup dengan 5 alternatif jawaban dimana responden hanya memberikan tanda *check lit* (\checkmark) pada jawaban yang sesuai dengan keadaan.

Dari jawaban responden melalui kuesioner yang berkaitan dengan masalah pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Data primer umumnya diperoleh secara langsung melalui kuesioner yaitu cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang

dikirim atau diberikan secara langsung untuk diisi dan dikembalikan, sehingga memperoleh data akurat berupa tanggapan langsung responden.

Dalam penyusunan kuesioner akan digunakan skala likert. Menurut Istijanto (2008:81-83) skala likert adalah skala untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek.

Skala likert yang digunakan peneliti yaitu :

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Setuju (S) diberi skor 4
3. Netral (N) diberi skor 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Data penelitian yang dipakai dan digunakan pada penelitian ini merupakan data yang berasal dari pegawai BPJS Ketenagakerjaan Tegal. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini di bantu dengan menggunakan alat bantu analisis program pengolahan data statistic yaitu *Statisticl Product and Sercise Solution* (SPSS) versi 22.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010:211) uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevaliditan atau keahlian suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan apa yang diinginkan atau mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Rumus :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

N = Jumlah sampel

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel x dan y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai x

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai x kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah nilai y kemudian dikuadratkan

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010:211) reliabilitas menunjukan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan

sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Apabila datangnya memang besar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil tetap akan sama, reliabilitas merujuk pada tingkat kerendahan sesuatu, reliabel artinya dapat dipercaya dan dapat diandalkan.

Rumus :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan :

r_{11}	=	Koefisien reliabilitas alpha
k	=	Jumlah item pertanyaan
$\sum b^2 \sigma$	=	Jumlah varian butir
$t^2 \sigma$	=	Varians total.

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Metode regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antar variabel terikat/variabel dependen dengan dua atau lebih variabel bebas/variabel independen.

Sebelum analisis regresi linier berganda dilakukan, maka harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji asumsi klasik untuk memastikan apakah metode analisis linier berganda yang digunakan memenuhi syarat pengujian. uji asumsi klasik wajib dilakukan untuk menguji layak tidaknya model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini.

Sebelum data di olah data ordinal di ubah menjadi data interval dengan menggunakan metode suksesive interval (MSI) :

1. Metode Succesive Interval (MSI)

Methode of Successive Interval (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. Menurut Abdurahman, Muhidin, dan Somantri (2011:28) langkah kerja yang dapat dilakukan untuk merubah jenis data ordinal ke data interval melalui *Methode of Successive Interval* (MSI) adalah :

- a.) Perhatikan banyaknya (frekuensi) responden yang menjawab (memberikan) respon terhadap alternatif (kategori) jawaban yang tersedia.
- b.) Bagi setiap bilangan pada frekuensi oleh banyaknya responden (n), kemudian tentukan proporsi untuk setiap alternatif jawaban responden tersebut.
- c.) Jumlahkan proporsi secara berurutan sehingga keluar proporsi kumulatif untuk setiap alternatif jawaban responden.

d.) Dengan menggunakan tabel distribusi normal baku, hitung nilai z untuk setiap kategori berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternatif jawaban responden.

e.) Menghitung nilai skala untuk setiap nilai z dengan menggunakan rumus:

$$SV = \frac{(\text{densitas pada batas bawah} - \text{densitas pada batas atas})}{(\text{area dibawah batas atas} - \text{area dibawah batas bawah})}$$

f.) Melakukan transformasi nilai skala dari nilai skala ordinal ke nilai skala interval, dengan rumus:

$$Y = S_{vi} + [S_{vmin}]$$

Mengubah *Scala Value* (SV) terkecil menjadi sama dengan satu (=1) dan menstransformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh *Transformed Scaled Value* (TSV).

2. Uji Asumsi Klasik

a.) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual

berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali 2018:161).

b.) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2018:107).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- 1.) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2.) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari

multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.

- 3.) Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir. Misal nilai tolerance = 0.10 sama dengan tingkat kolonieritas 0.95. walaupun multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai tolerance dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang saling berkorelasi.

c.) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang *homoskedastisitas* atau tidak terjadi *heteroskedastisitas* karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

d.) Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2018:111) uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya.

Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3), cara ini digunakan untuk mengetahui katanya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait dan dinyatakan dengan rumus.

Sugiyono merumuskan analisis regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 X_3 + e$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta, merupakan nilai terkait yang dalam hal ini adalah Y pada saat variabel independen adalah 0 (X_1 , X_2 dan $X_3 = 0$)

b_1 = Koefesien regresi gaya kepemimpinan

b_2 = Koefesien regresi disiplin kerja

b_3 = Koefesien regresi kepuasan kerja

X_1 = Variabel independen yaitu gaya kepemimpinan

X_2 = Variabel independen yaitu disiplin kerja

X_3 = Variabel independen yaitu kepuasan kerja

e = Error

4. Uji Hipotesis

a.) Uji Statistik t (Parsial)

Menurut Ghozali (2018:98) uji t digunakan untuk menguji signifikasi variasi hubungan antara variabel independen dan

dependen, apakah variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja benar-benar berpengaruh secara individual terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Langkah-langkah dalam melakukan uji t adalah :

1. Menentukan formulasi hipotesis statistik dan hipotesis alternatifnya.
 - a. Rumusan hipotesis nihil dan alternatif untuk variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
 - b. Rumusan hipotesis nihil dan alternatif untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

$H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
 - c. Rumusan hipotesis nihil dan alternatif untuk variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_0 : \beta_3 = 0$, artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

$H_a : \beta_3 \neq 0$, artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Menentukan taraf signifikan

Taraf signifikan adalah batas toleransi dalam menerima kesalahan dari hasil hipotesis terhadap nilai parameter solusinya. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$).

3. Kriteria pengujian H_1

4. Hipotesis

Kriteria untuk menerima atau menolak H_0 adalah :

H_0 diterima jika $-\alpha/2 \leq t \leq \alpha/2$

H_0 ditolak jika $t > \alpha/2$ atau $t < -\alpha/2$

5. Menghitung uji signifikan parsial (Uji t) untuk mencari koefisien nilai r_{xy} dengan menggunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut :

Rumus :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

N = Jumlah sampel

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel x dan y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai x

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai x kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah nilai y kemudian dikuadratkan

6. Menghitung nilai t hitung

Adapun untuk menguji signifikan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Besarnya t hitung

r = Nilai korelasi

n = Jumlah sampel

7. Kesimpulan

H_0 : di terima atau di tolak.

Cara pengujian persial terhadap variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.) Jika nilai signifikan t dari masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih kecil dari nilai signifikan yang dipergunakan yaitu sebesar 0,05 (5%) maka secara persial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2.) Jika nilai signifikan t dari masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih besar dari nilai signifikan yang dipergunakan yaitu 0,05 (5%) maka secara persial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b.) Uji Statistik F (Simultan)

Uji statistik F ini pada dasarnya adalah untuk menunjukan apakah semua variabel independen yang dimasukan mempunyai pengaruh secara bersama-sama/simultan terhadap variabel dependen. Uji ini digunakan untuk menguji kelayakan model (*goodnessof fit*) dalam pengambilan keputusan tingkat signifikan adalah 0,05 (5%).

- 1.) Uji hipotesisnya adalah :

$H_0 = b_1, b_2, b_3 = 0$ yang artinya gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

$H_a = b_1, b_2, b_3 \neq 0$ yang artinya gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.) Kriteria Uji :

- a. Jika nilai F hitung > 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Jika nilai F dihitung $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.) Nilai F hitung dapat dicari dengan rumus :

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R = Koefesien korelasi ganda

n = Jumlah anggota sampel

k = Jumlah variabel independen termasuk konstanta

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan melihat pada koefesien beta. Adapun pengambilan keputusan untuk uji hipotesis secara simultan adalah dengan melihat pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS sebagai berikut :

a. Jika signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis diterima

b. Jika signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis ditolak

Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau 5%

maka hipotesis yang diajukan diterima atau dapat dikatakan signifikan (H_a diterima dan H_o ditolak) artinya secara simultan variabel independen/bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) = hipotesis diterima. Sedangkan jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan ditolak atau dapat dikatakan tidak signifikan (H_a ditolak dan H_o diterima) artinya secara simultan variabel independen/bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) = hipotesis ditolak.

5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Koefisien determinasi menggunakan rumus :

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D : Koefisien Determinasi

r : Koefisien variabel bebas dan variabel terikat

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya. Mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal. Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal terletak di jalan MT Haryono No 8, Tegalsari, Kecamatan Tegal Barat, Kota Tegal, Jawa Tengah 52111.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi badan penyelenggara jaminan sosial kebangsaan bangsa, yang amanah, bertata kelola baik serta unggul dalam operasional dan pelayanan.

b. Misi

- 1.) Melindungi dan menyejahterakan seluruh pekerja dan keluarganya.
- 2.) Meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja.
- 3.) Mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomian nasional.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal. Kuesioner terkait tentang variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 30 responden dan jumlah item indikator yang ada dalam penelitian ini adalah 40 pernyataan.

a. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Presentase
Laki-laki	10	33%
Perempuan	20	67%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer Kuesioner, diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar jumlah pegawai yang mendominasi adalah responden perempuan yaitu sebanyak 20 responden atau (67%) sedangkan responden laki-laki sebanyak 10 responden atau (33%).

b. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Responden	Presentase
SD/SMP	0	0%
SMA	0	0%
DIII/S1	28	93%
S2	2	7%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer Kuesioner, diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 30 responden penelitian, pegawai dengan tingkat pendidikan SD/SMP sebanyak 0

responden atau (0%), tingkat pendidikan SMA sebanyak 0 responden atau (0%), tingkat pendidikan DIII/S1 sebanyak 28 responden atau (93%) dan tingkat pendidikan S2 sebanyak 2 responden atau (7%). Hal ini dapat ditunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden penelitian didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan S1.

c. Identitas Responden Berdasarkan Umur

Identitas responden berdasarkan umur pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7
Identitas Responden Berdasarkan Umur

Umur	Responden	Presentase
25 - 35 tahun	20	67%
35 - 40 tahun	3	10%
40 - 45 tahun	5	16%
> 45 tahun	2	7%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer Kuesioner, diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 30 responden penelitian, pegawai dengan umur 25 – 35 tahun sebanyak 20 responden atau (67%), pegawai dengan umur 35 – 40 tahun sebanyak 3 responden atau (10%), pegawai dengan umur 40 – 45 tahun sebanyak 5 responden atau (16%) dan pegawai dengan umur > 45 tahun sebanyak 2 responden atau (7%).

d. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Identitas responden berdasarkan masa kerja pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 8
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Responden	Presentase
< 1 tahun	3	10%
1 – 5 tahun	16	53%
6 – 10 tahun	4	13%
> 11 tahun	7	24%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer Kuesioner, diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 30 responden penelitian, pegawai dengan masa kerja < 1 tahun sebanyak 3 responden atau (10%), pegawai dengan masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 16 responden atau (53%), pegawai dengan masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 4 responden atau (13%) dan pegawai dengan masa kerja > 11 tahun sebanyak 7 responden atau (24%).

2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Sebelum data hasil penelitian lebih lanjut, terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan berupa item pernyataan yang diajukan kepada responden dapat

mengukur secara cermat, cepat dan tepat apa yang ingin diukur pada penelitian ini.

a. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Data tersebut dianalisis dengan menggunakan teknik Korelasi *Product Moment* pada *Level Significant* dengan ketentuan nilai R hitung dibandingkan dengan nilai R tabel, apabila R hitung $>$ R tabel maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut valid, sedangkan jika R hitung $<$ R tabel maka dinyatakan tidak valid dan harus mengganti atau mengurangi pernyataan tersebut. Kriteria validitas adalah jika Korelasi *Product Moment* $>$ R tabel pada taraf signifikan 5% atau 0,05. Berikut hasil uji validitas untuk variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 9
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Butir Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,738	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,831	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,811	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,871	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,743	0,361	Valid

Pernyataan 6	0,898	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,829	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,840	0,361	Valid
Pernyataan 9	0,812	0,361	Valid

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan data diatas menunjukan bahwa pernyataan 1 sampai pernyataan 9 pada jumlah sampel (N) sebanyak 30 hal tersebut dinyatakan valid karena nilai R hitung lebih besar dari R tabel (0,361). Sehingga semua pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 10
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Butir Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,652	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,635	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,737	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,695	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,699	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,603	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,620	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,651	0,361	Valid
Pernyataan 9	0,395	0,361	Valid
Pernyataan 10	0,679	0,361	Valid
Pernyataan 11	0,670	0,361	Valid

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan data diatas menunjukan bahwa pernyataan 1 sampai pernyataan 11 pada jumlah sampel (N) sebanyak 30 hal tersebut dinyatakan valid karena nilai R hitung lebih besar dari R tabel (0,361). Sehingga semua pernyataan dari variabel disiplin kerja dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 11
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Butir Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,741	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,703	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,775	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,762	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,499	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,596	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,640	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,600	0,361	Valid
Pernyataan 9	0,749	0,361	Valid
Pernyataan 10	0,755	0,361	Valid

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan data diatas menunjukan bahwa pernyataan 1 sampai pernyataan 10 pada jumlah sampel (N) sebanyak 30 hal tersebut dinyatakan valid karena nilai R hitung lebih besar dari R tabel (0,361). Sehingga semua pernyataan dari variabel kepuasan kerja dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 12
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Butir Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,700	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,732	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,714	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,669	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,759	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,667	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,664	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,511	0,361	Valid
Pernyataan 9	0,532	0,361	Valid
Pernyataan 10	0,768	0,361	Valid

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa pernyataan 1 sampai pernyataan 10 pada jumlah sampel (N) sebanyak 30 hal tersebut dinyatakan valid karena nilai R hitung lebih besar dari R tabel (0,361). Sehingga semua pernyataan dari variabel kinerja dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pernyataan yang merupakan suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Berikut hasil uji reliabilitas untuk variabel gaya kepemimpinan,

disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai adalah sebagai berikut. :

Tabel 13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,939	Reliabel
Disiplin Kerja	0,853	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,873	Reliabel
Kinerja	0,862	Reliabel

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan *Reliable* karena telah melewati batas koefesien reliabilitas yaitu *Cronbach Alpha* semua variabel $> 0,70$ sehingga untuk selanjutnya setiap item pada masing-masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

3. Hasil Metode Succesive Interval (MSI)

Data dalam penelitian dapat dikategorikan sebagai data ordinal, sedangkan analisis regresi hanya lazim digunakan bila skala pengukuran yang dilakukan adalah data interval. Mentransformasikan data ordinal menjadi data interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametik yang mana data setidaknya berskala interval. Teknik tranformasi yang paling sederhana dengan menggunakan *Method Of Succesive Interval*

(MSI). Hasil pengujian data dari ordinal ke interval terdapat pada lampiran 3 (tiga).

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini akan dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi dan heterokedastisitas yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi memiliki distribusi normal melalui *Kolmogrov-Smirnov* dapat diperoleh dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal dan jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Berikut hasil dari uji normalitas :

Tabel 14
Hasil Uji Normalitas *Kolmogrov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	329.52132994
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.089
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil output pengolahan data uji normalitas dengan menggunakan rumus *Kolmogrov-SmirnorTest* sebagaimana tertera pada tabel diatas, maka diperoleh nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel indenpenden. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal merupakan variabel independen yang yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Multikolinearitas dapat dilihat dari (1.) nilai *tolerance* dan lawannya (2.) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran tersebut menunjukan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Cara pertama, jika nilai *tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi dan jika nilai *tolerance* $< 0,10$ maka terjadi multikolinearitas dalam regresi. Cara kedua, jika nilai $VIF < 10,00$ maka tidak terjadi multikolinearitas dalam regresi dan jika nilai $VIF > 10,00$ maka terjadi multikolinearitas dalam regresi.

Tabel 15
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1 (Constant)	.646		
Gaya Kepemimpinan (X1)	.121	.757	1.321
DisiplinKerja (X2)	.000	.819	1.221
KepuasanKerja (X3)	.189	.730	1.369

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

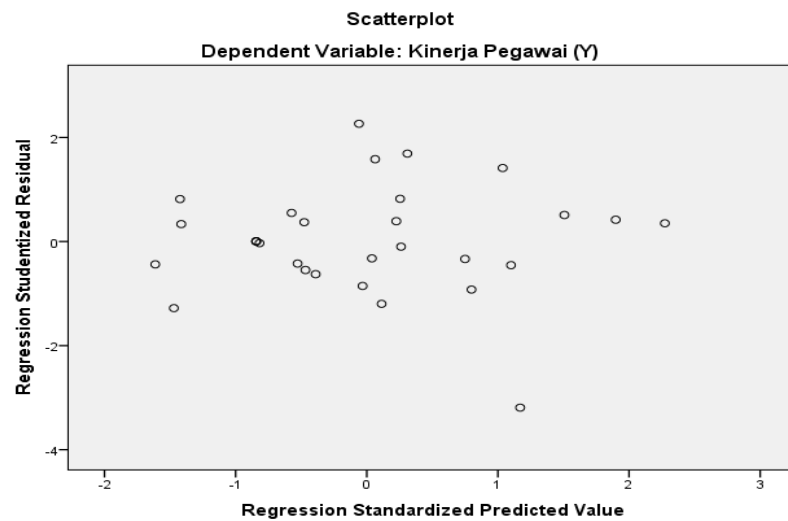
Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil output pengolahan data uji multikolinearitas pada model regresi seperti yang tertera pada tabel diatas diperoleh data bahwa nilai gaya kepemimpinan 0,757, disiplin kerja 0,819 dan kepuasan kerja 0,730 semua nilai *tolerance* tersebut masing-masing $> 0,10$. Sementara nilai VIF gaya kepemimpinan 1,321, disiplin kerja 1,221 dan kepuasan kerja 1,369 semua nilai VIF tersebut masing-masing $< 10,00$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat heteroskedastisitas dan dalam penelitian metode yang digunakan untuk menguji menggunakan grafik *scatterplot* dan analisisnya adalah sebagai berikut :

- 1.) Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka keadaan demikian mengidentifikasikan adanya gejala heteroskedastisitas.
- 2.) Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka keadaan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil output pengolahan data uji heteroskedastisitas dengan grafik scatterplot menunjukkan bahwa tidak ditemukan pola tertentu yang teratur dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam model regresi linier ada atau tidak korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ atau beriode sebelumnya. Uji korelasi pada penelitian ini menggunakan Uji Durbin Watson. Berikut hasil uji korelasi :

Tabel 16
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	2.048

- a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja (X3), Gaya Kepemimpinan (X1), DisiplinKerja (X2)
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil output pengolahan data uji autokorelasi yang mana dengan menggunakan jumlah sampel (n) sebanyak 30 responden dan jumlah variabel bebas sebanyak 3 variabel. Apabila nilai d terletak antara dU dan (4-dU) maka tidak terjadi gejala autokorelasi. Nilai Darbin Watson pada tabel diatas menunjukkan 2,048 sedangkan nilai dU sebesar 1,650 dan nilai 4-dU sebesar 2,350 sehingga $1,650 < 2,048 < 2,350$ yang artinya nilai d terletak antara dU dan (4-dU). Maka hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi pada model regresi ini.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji analisis regresi linier berganda :

Tabel 17
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	296.248	637.762		.465
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.180	.112	.211	.121
	Disiplin Kerja (X2)	.594	.123	.611	.000
	Kepuasan Kerja (X3)	.164	.122	.181	.189

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil output pengolahan data diatas pada kolom *Unstandardized Coefficients* tertera nilai *constant* sebesar 296,248, koefesien gaya kepemimpinan 0,180, koefesien disiplin kerja 0,594 dan koefesien kepuasan kerja 0,164 dengan demikian dapat ditulis persamaan regresi menjadi bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = 296,248 + 0,180X_1 + 0,594X_2 + 0,164X_3 + e$$

6. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Statistik t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parial (individu) terhadap variabel terkait dengan tingkat kesalahan 5% (0,05). Dengan hasil pengujian adalah :

Tingkat kesalahan (α) = 5% atau 0,05

$n = 30$

$k = 2$

derajat kebebasan (df) = $n - k$

Dengan rumus :

$t \text{ tabel} = \alpha/2 : n - k \text{ atau } df$

$t \text{ tabel} = 0,05/2 : 30 - 2$

$t \text{ tabel} = 0,05/2 : 28$

$t \text{ tabel} = 0,025 : 28$

$t \text{ tabel} = 2.048$

Jadi t tabel yang diperoleh adalah 2,048

Dengan hasil uji signifikasikan t sebagai berikut :

Tabel 18
Hasil Uji Statistik t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	296.248	637.762		.465
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.180	.112	.211	1.601
	DisiplinKerja (X2)	.594	.123	.611	4.829
	KepuasanKerja (X3)	.164	.122	.181	1.349

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel diatas diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan

Nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan adalah 1,601 dan nilai t tabel 2,048 maka $(1,601 < 2,048)$ sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan $(0,121 > 0,05)$.

2. Variabel Disiplin Kerja

Nilai t hitung variabel disiplin kerja adalah 4,829 dan nilai t tabel 2,048 maka $(4,829 > 2,048)$ sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan $(0,000 < 0,05)$.

3. Variabel Kepuasan Kerja

Nilai t hitung variabel disiplin kerja adalah 1,349 dan nilai t tabel 2,048 maka $(1,349 < 2,048)$ sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan $(0,189 > 0,05)$.

b. Uji Statistik F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap

variabel dependen. Tingkat signifikan atau probabilitasnya adalah 5% atau 0,05.

Tabel 19
Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6074093.267	3	2024697.756	16.717	.000 ^b
	Residual	3148944.900	26	121113.265		
	Total	9223038.167	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), KepuasanKerja (X3), DisiplinKerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil uji F diperoleh hasil nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai.

7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada hakekatnya mengukur seberapa besar kemampuan persamaan model dalam menerangkan variasi yang terdapat pada variabel dependen. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Koefisien determinasi dapat dihitung untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika proses mendapatkan nilai R^2 yang tinggi adalah baik, tetapi jika nilai R^2 rendah bukan berarti model regresi jelek.

Tabel 20
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.812 ^a	.659	.619	348.013	.659	16.717	3	26	.000

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja (X3), Gaya Kepemimpinan (X1), DisiplinKerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan pada tabel diatas, didapat nilai koefisien determinasi sebesar 0,619 atau 61,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja sebesar 61,9%. Sedangkan sisanya 38,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji statistik t (parsial) yang telah dilakukan menunjukan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya hasil nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan adalah 1,601 dan nilai t tabel 2,048, maka $(1,601 < 2,048)$ dan nilai signifikan sebesar

(0,121 > 0,05), artinya gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian terdahulu menurut Mohd. Kurniawan (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Implikasi teoritis dari penelitian ini tidak sejalan dengan teori Thoha (1993:33) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk mengetahui kesuksesan pemimpin ialah dengan mempelajari gayanya, karena gaya pemimpin banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya.

Implikasi praktisnya, hasil kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal tidak memandang bagaimana gaya kepemimpinannya, mereka tipekal pegawai yang loyal dan bekerja senantiasa untuk perusahaannya dan tidak memandang bagaimana pemimpinnya. Dengan artian, pengaruh antara gaya kepemimpinan dan pegawai tidak mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji statistik t (parsial) yang telah dilakukan menunjukan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya hasil nilai t hitung variabel disiplin kerja adalah 4,829 dan nilai t tabel 2,048, maka

(4,829 > 2,048) dan nilai signifikan sebesar ($0,000 < 0,05$), artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian terdahulu menurut Muhammad Deni (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Implikasi teoritis dari penelitian ini sejalan dengan teori Hasibuan (2013:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi saja tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan.

Implikasi praktisnya, dengan adanya sikap kedisiplinan pada setiap pegawai dan semakin baik tingkat disiplin pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Dengan artian, pengaruh antara disiplin kerja dan kinerja pegawai mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji statistik t (parsial) yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya hasil nilai t hitung variabel kepuasan kerja adalah 1,349 dan nilai t tabel 2,048, maka ($1,349 < 2,048$) dan nilai signifikan sebesar ($0,189 > 0,05$),

artinya kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian terdahulu menurut Oxy Rindiantika dan Heru Susilo (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Implikasi teoritis dari penelitian ini tidak sejalan dengan teori Titisari (2014:18) kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Implikasi praktisnya, hasil kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal tidak memandang kepuasan terhadap fasilitas apa yang mereka peroleh baik di kantor maupun diluar kantor, mereka hanya bekerja untuk perusahaan yang mereka jalani tidak memandang fasilitas apa yang ada disekitar perusahaan. Dengan artian, pengaruh antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai tidak mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji statistik F (simultan) yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya hasil dari hipotesis uji F nilai signifikansi F hitung yaitu $0,000 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) diketahui bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 61,9% dan sisanya sebesar 38,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Besarnya *Adjusted R Square* membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh Mohd Kurniawan (2018), Mohammad Deni (2018), dan Oxy Randiantika dan Heru Susilo (2018) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Implikasi teoritis dari penelitian ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2002:67) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan bisnis yang tidak stabil.

Implikasi praktisnya, hasil kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal dipengaruhi oleh adanya gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja yang membuat hasil kinerja pegawai semakin tinggi. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja sudah berjalan dengan baik diperusahaan sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data melalui bantuan program SPSS, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal. Hal tersebut dibuktikan dari nilai signifikansi $0,121 > 0,05$ yang artinya hipotesis ditolak.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal. Hal tersebut dibuktikan dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima.
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal. Hal tersebut dibuktikan dari nilai signifikansi $0,189 > 0,05$ yang artinya hipotesis ditolak.
4. Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal. Hal tersebut dibuktikan dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
5. Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R^2 sebesar 0,619 atau 61,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai

dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja sebesar 61,9%, sedangkan sisanya sebesar 38,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tegal disarankan untuk meningkatkan rasa kepuasan kepada pegawainya dengan cara melengkapi fasilitas yang ada di kantor agar pegawai merasa nyaman dan puas dalam bekerja dan saat berada di kantor, misalnya peneduh untuk pengguna sepeda motor agar motor para pegawainya tidak merasa kepanasan ataupun rusak dan tidak kehujanan saat musim hujan, serta kedisiplinan pegawai harus dikontrol lagi agar para pegawai memahami arti pentingnya disiplin dalam bekerja dan meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi, seperti kedisiplinan saat keluar dan masuk kembali ke kantor dan kedisiplinan dalam penggunaan jam istirahat. Dan sikap pemimpin juga harus memonitoring pegawai saat bekerja agar pegawainya bekerja sesuai peraturan yang ada di kantor, sehingga pemimpin terjun langsung dalam pengawasan pada pegawai.

2. Bagi peneliti Selanjutnya

Disarankan peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih dalam mengenai variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat menjadi bahan untuk penelitian selanjutnya dalam waktu yang akan datang dan dapat menambahkan variabel lainnya untuk memperkuat penelitian selanjutnya yang sesuai dengan keadaan perusahaan tersebut untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulrahman, Muhidin, & Somantri. (2011). *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Anoraga, P. (1992). *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Cetakan kedua, Reni Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- As'ad. (1991). *Psikologi Industri, Edisi keempat*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.
- Bass, B., & Avolio, B. (2011). *Full Range Leadership Development : Manual For Multifactor Leadership Questionnaire*. Redwood City, California: Mind Garden.
- Deni, M. (2018). Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol. 16 No. 1*, 31-43.
- Dharma, A. (2003). *Manajemen Supervisi : Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Floriana. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Galeri Ciambulueit Hotel dan Apartemen. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol. 3 No. 2*, 135-141.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9*. Semarang: UNDIP.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. (2008). *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dim*

- ensi-Dimensi Kera Karyawan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kreitner. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kurniawan, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan Tahun XV Vol. 5 No.1*, 33-48.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Catatan kedua. Gajah Mada University, Yogyakarta.
- Nilamsar, N., Raharjo, K., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT JasaRaharja Cabang Jawa Timur Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 31 No. 1*, 9-15.
- Rindiantika, O., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 64 No. 1*, 28-43.
- Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Muri Kencana.
- Robbins. (2010). *Manajemen Sumber Dya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Rumiati, S., & Suwandi. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Tegal Kota. *Multiplier Vol. 1 No. 2*, 88-101.
- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarata: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Singodimedjo, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia, SMMAS*. Surabaya.
- Siswanto, B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Sujadi, P. S. (2010). *Definisi Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sukarjati, E., Minarsih, M. M., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang. *Jurnal Of Manajemen Vol. 02 No. 02* , 75-86.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Supriyono, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner dan Analisis Data*. Malang: UIN-MALIKI PRESS.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Thoah, M. (1993). *Perilaku organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) : Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KATA PENGANTAR

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerjadan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Tegal

Kepada Yth
Bapak/Ibu/Sdr
Di tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan penelitian, saya Mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal, mohon partisipasi dari Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner yang telah kami sediakan.

Adapun data yang kami minta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan Bapak/Ibu/Sdr selama ini. Kami akan menjaga kerahasiaannya karena data ini hanya untuk kepentingan penelitian.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini. Kami memberikan jangka waktu selama satu minggu setelah kuesioner ini kami sebar, agar Bapak/Ibu/Sdr dapat segera mengembalikannya kepada kami.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan banyak terima kasih.

Tegal, 8 Mei 2020

Hormat Saya,

DiniMadinati

KARAKTERISTIK RESPONDEN

A. Data Responden

- | | |
|------------------------|--|
| 1. Jenis Kelamin | : a. Laki-Laki
b. Perempuan |
| 2. Pendidikan Terakhir | : a. SD/SMP
b. SMA
c. DIII/S1
d. S2 |
| 3. Umur | : a. 25-35 tahun
b. 35-40 tahun
c. 40-45 tahun
d. >45 tahun |
| 4. Masa Kerja | : a. < 1 tahun
b. 1-5 tahun
c. 6-10 tahun
d. > 11 tahun |

B. KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk Pengisian :

1. Mohon dengan hormat dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk menanggapi seluruh pernyataan yang ada.
2. Beri tanda (X) pada kolom yang tersedia

3. Ada 5 alternatif jawaban, yaitu :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

KUESIONER

1. Gaya Kepemimpinan (X₁)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pemimpin saya menghormati pendapat bawahan.					
2.	Pemimpin saya memiliki komitmen yang dapat dipercaya bawahan.					
3.	Pemimpin saya merupakan <i>Role Model</i> (Panutan) saya dalam perusahaan.					
4.	Pemimpin saya memberikan motivasi bawahan dalam bekerja.					
5.	Pemimpin saya melibatkan bawahan dalam perencanaan tujuan kegiatan organisasi.					
6.	Pemimpin saya selalu menyampaikan ide-ide atau gagasan kreatif yang berkaitan dengan pekerjaan.					
7.	Pemimpin saya ikut andil dalam menyelesaikan masalah yang ada.					
8.	Pemimpin saya membantu mengembangkan potensi dan keunggulan yang dimiliki bawahan.					
9.	Pemimpin saya selalu menjalin hubungan dan komunikasi yang baik dengan bawahan.					

2. Disiplin Kerja (X₂)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.					
2.	Saya tidak pernah meninggalkan tepat kerja selama jam kerja.					
3.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti.					
4.	Saya selalu berhati-hati dalam bekerja.					
5.	Saya menjaga peralatan kantor yang sudah disediakan.					
6.	Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai.					
7.	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya terima.					
8.	Saya bekerja sesuai tugas yang diberikan pemimpin.					
9.	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
10.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
11.	Saya menjaga sikap yang baik di dalam lingkungan perusahaan.					

3. Kepuasan Kerja (X_3)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya puas adanya sikap kesetiaan pemimpin terhadap bawahan.					
2.	Saya puas pemimpin memperlakukan semua bawahannya dengan adil.					
3.	Saya puas adanya peluang promosi bagi karyawan untuk mengembangkan karir.					
4.	Saya puas semua karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi.					
5.	Saya puas asuransi kesehatan yang saya terima sesuai dengan biaya berobat yang saya butuhkan.					
6.	Saya puas dengan fasilitas yang diberikan kantor karena memudahkan saya untuk bekerja.					
7.	Saya puas gaji diberikan sesuai dengan jabatan saya di dalam perusahaan.					
8.	Saya puas mendapatkan apresiasi dari pemimpin atas hasil kerja yang memuaskan.					
9.	Saya puas dengan aturan yang dijalankan diperusahaan.					
10.	Saya puas dengan prosedur yang dijalankan perusahaan.					

4. Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan.					
2.	Saya mampu memenuhi standar kerja yang telah ditentukan.					
3.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan rapih.					
4.	Saya teliti dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.					
5.	Saya bertanggung jawab atas hasil kerja yang dikerjakan.					
6.	Saya mampu mengambil keputusan secara efektif, baik berdasarkan pengalaman langsung maupun pengalaman tidak langsung.					
7.	Saya mampu bekerja sama dengan baik terhadap sesama rekan kerja.					
8.	Saya dan anggota tim kerja selalu kompak dalam melakukan pekerjaan untuk hasil yang maksimal.					
9.	Saya dapat menyelesaikan tugas saya sendiri walau tanpa bantuan rekan kerja yang lain.					
10.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari pemimpin.					

Lampiran 2

Pengolahan Data Ordinal1. Data Penelitian Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

No. Responden	Nomor Pernyataan Pada Kuesioner									Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1.	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42
2.	5	5	4	4	5	5	5	4	4	41
3.	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
4.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5.	4	4	3	3	4	3	3	4	4	32
6.	1	3	2	2	1	1	3	1	3	17
7.	5	4	4	5	4	5	4	5	5	41
8.	4	3	2	2	4	3	4	3	2	27
9.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
11.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
12.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
13.	4	4	3	4	5	4	4	4	4	36
14.	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43
15.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
16.	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38
17.	4	3	3	4	4	4	4	4	4	34
18.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
20.	4	4	3	3	4	3	4	3	4	32
21.	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
22.	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
23.	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
24.	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
25.	4	5	4	5	4	4	5	5	5	41
26.	3	3	4	4	4	3	3	3	4	31
27.	4	4	4	4	5	5	5	5	4	40
28.	4	5	4	4	4	4	4	5	5	39
29.	4	4	4	5	5	5	5	4	5	41
30.	4	4	4	4	5	5	5	4	5	40

2. Data Penelitian Variabel Disiplin Kerja (X_2)

No. Responden	Nomor Pernyataan Pada Kuesioner											Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
2.	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	45
3.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
4.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
6.	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	52
7.	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	51
8.	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	49
9.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
10.	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	52
11.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
12.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
13.	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	45
14.	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	52
15.	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	49
16.	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	50
17.	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	43
18.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	45
19.	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	46
20.	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
21.	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	50
22.	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	49
23.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
24.	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	47
25.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
26.	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	42
27.	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	53
28.	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	50
29.	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	46
30.	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	48

3. Data Penelitian Variabel Kepuasan Kerja (X_3)

No. Responden	Nomor Pernyataan Pada Kuesioner										Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
2.	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
3.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5.	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
6.	5	3	5	5	5	3	5	2	5	4	42
7.	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
8.	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	33
9.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10.	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	34
11.	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
12.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13.	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	36
14.	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
15.	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
16.	3	3	2	2	2	4	5	5	4	3	33
17.	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	33
18.	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
19.	5	4	1	1	2	5	5	5	4	4	36
20.	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	34
21.	3	3	2	3	5	5	4	3	3	3	34
22.	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
23.	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	39
24.	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
25.	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	45
26.	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37
27.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28.	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	44
29.	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
30.	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37

4. Data Penelitian Variabel Kinerja (Y)

No. Responden	Nomor Pernyataan Pada Kuesioner										Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2.	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
3.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5.	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30
6.	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	46
7.	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45
8.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10.	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
11.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14.	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
15.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
16.	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	43
17.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18.	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
19.	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
20.	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	35
21.	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
22.	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
23.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
24.	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	40
25.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
26.	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	37
27.	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	39
28.	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
29.	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	45
30.	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	40

Lampiran 3

Pengolahan Data Interval1. Data Penelitian Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

No. Responden	Nomor Pernyataan Pada Kuesioner									Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1.	4,32	5,71	5,25	3,75	2,77	3,00	5,72	4,19	5,13	39,84
2.	4,32	5,71	3,94	3,75	4,32	4,32	5,72	2,86	3,70	38,63
3.	2,84	4,34	3,94	3,75	2,77	3,00	4,33	4,19	5,13	34,29
4.	2,84	4,34	3,94	3,75	2,77	3,00	4,33	2,86	3,70	31,53
5.	2,84	4,34	2,88	2,65	2,77	1,91	3,00	2,86	3,70	26,94
6.	1,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00	2,57	16,57
7.	4,32	4,34	3,94	5,17	2,77	4,32	4,33	4,19	5,13	38,51
8.	2,84	3,00	2,00	2,00	2,77	1,91	4,33	1,82	2,00	22,67
9.	2,84	4,34	3,94	3,75	2,77	3,00	4,33	2,86	3,70	31,53
10.	4,32	5,71	5,25	5,17	4,32	4,32	5,72	4,19	5,13	44,13
11.	4,32	5,71	5,25	5,17	4,32	4,32	5,71	4,19	5,13	44,13
12.	2,84	4,34	3,94	3,75	2,77	3,00	4,33	2,86	3,70	31,53
13.	2,84	4,34	2,88	3,75	4,32	3,00	4,33	2,86	3,70	32,01
14.	2,84	5,71	3,94	5,17	4,32	4,32	5,72	4,19	5,13	41,34
15.	4,32	5,71	5,25	5,17	4,32	4,32	5,72	4,19	5,13	44,13
16.	4,32	4,34	3,94	3,75	2,77	3,00	4,33	2,86	5,13	34,44
17.	2,84	3,00	2,88	3,75	2,77	3,00	4,33	2,86	3,70	29,13
18.	2,84	4,34	3,94	3,75	2,77	3,00	4,33	2,86	3,70	31,53
19.	4,32	5,71	5,25	5,17	4,32	4,32	5,72	4,19	5,13	44,13
20.	2,84	4,34	2,88	2,65	2,77	1,91	4,33	1,82	3,70	27,23
21.	2,84	4,34	2,88	3,75	2,77	3,00	4,33	2,86	3,70	30,46
22.	2,84	4,34	3,94	3,75	2,77	3,00	5,72	4,19	3,70	34,25
23.	4,32	5,71	5,25	3,75	2,77	3,00	4,33	2,86	3,70	35,69
24.	4,32	4,34	5,25	3,75	2,77	3,00	4,33	2,86	3,70	34,32
25.	2,84	5,71	3,94	5,17	2,77	3,00	5,72	4,19	5,13	38,47
26.	1,57	3,00	3,94	3,75	2,77	1,91	3,00	1,82	3,70	25,46
27.	2,84	4,34	3,94	3,75	4,32	4,32	5,72	4,19	3,70	37,11
28.	2,84	5,71	3,94	3,75	2,77	3,00	4,33	4,19	5,13	35,66
29.	2,84	4,34	3,94	5,17	4,32	4,32	5,72	2,86	5,13	28,64
30.	2,84	4,34	3,94	3,75	4,32	4,32	5,72	2,86	5,13	37,21

2. Data Penelitian Variabel Disiplin Kerja (X_2)

No. Responden	Nomor Pernyataan Pada Kuesioner											Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1.	5,60	4,51	4,00	4,91	4,63	4,77	4,00	4,00	4,50	4,33	4,00	49,26
2.	4,00	3,00	4,00	4,91	6,13	4,77	5,60	4,00	4,50	4,33	4,00	49,25
3.	5,60	4,51	4,00	4,91	4,63	4,77	4,00	4,00	4,50	4,33	4,00	49,26
4.	4,00	4,51	4,00	4,91	4,63	4,77	4,00	4,00	4,50	4,33	4,00	47,66
5.	4,00	4,51	4,00	4,91	4,63	4,77	4,00	4,00	4,50	4,33	4,00	47,66
6.	5,60	5,99	5,71	4,91	6,13	4,77	5,60	5,62	4,50	5,72	5,62	60,18
7.	5,60	4,51	5,71	6,54	4,63	6,32	4,00	5,62	5,97	5,72	4,00	58,62
8.	5,60	5,99	4,00	4,91	6,13	4,77	5,60	4,00	5,97	4,33	4,00	55,30
9.	4,00	4,51	4,00	4,91	4,63	4,77	4,00	4,00	4,50	4,33	4,00	47,66
10.	5,60	4,51	5,71	6,54	6,13	6,32	5,60	5,62	3,00	5,72	5,62	60,38
11.	5,60	5,99	5,71	6,54	6,13	6,32	5,60	5,62	5,97	5,72	5,62	64,82
12.	4,00	4,51	4,00	4,91	4,63	4,77	4,00	4,00	4,50	4,33	4,00	47,66
13.	4,00	4,51	4,00	4,91	4,63	4,77	5,60	4,00	4,50	4,33	4,00	49,26
14.	5,60	4,51	5,71	6,54	6,13	4,77	5,60	4,00	5,97	5,72	5,62	60,18
15.	4,00	5,99	4,00	4,91	6,13	4,77	5,60	5,62	5,97	4,33	4,00	55,32
16.	5,60	4,51	4,00	4,91	4,63	4,77	5,60	5,62	5,97	5,72	5,62	56,95
17.	4,00	3,00	4,00	4,91	4,63	4,77	4,00	4,00	5,97	3,00	4,00	46,28
18.	4,00	4,51	4,00	4,91	4,63	4,77	4,00	4,00	4,50	5,72	4,00	49,05
19.	4,00	4,51	4,00	3,00	4,63	3,00	5,60	4,00	5,97	5,72	5,62	50,05
20.	4,00	3,00	4,00	4,91	4,63	4,77	4,00	4,00	4,50	4,33	4,00	46,15
21.	4,00	4,51	4,00	4,91	6,13	6,32	5,60	5,62	5,97	5,72	4,00	56,78
22.	4,00	4,51	4,00	4,91	6,13	6,32	5,60	5,62	4,50	5,72	4,00	55,32
23.	5,60	4,51	4,00	4,91	4,63	4,77	4,00	4,00	4,50	4,33	4,00	49,26
24.	4,00	5,99	4,00	4,91	6,13	4,77	4,00	5,62	4,50	4,33	4,00	52,26
25.	5,60	5,99	5,71	6,54	6,13	6,32	5,60	5,62	5,97	5,72	5,62	64,82
26.	4,00	4,51	4,00	4,91	3,00	4,77	4,00	4,00	4,50	3,00	4,00	44,70
27.	5,60	5,99	4,00	6,54	6,13	6,32	5,60	4,00	5,97	5,72	5,62	61,49
28.	5,60	5,99	5,71	6,54	4,63	6,32	4,00	4,00	4,50	4,33	5,62	57,24
29.	4,00	4,51	4,00	4,91	4,63	6,32	5,60	4,00	3,00	4,33	5,62	50,92
30.	4,00	4,51	4,00	4,91	6,13	6,32	5,60	5,62	4,50	3,00	5,62	54,22

3. Data Penelitian Variabel Kepuasan Kerja (X_3)

No. Responden	Nomor Pernyataan Pada Kuesioner										Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.	3,00	4,45	2,38	3,23	3,66	4,38	4,72	4,04	4,50	4,37	38,72
2.	5,66	4,45	4,54	4,46	3,66	5,77	6,25	5,39	6,01	5,84	52,03
3.	4,34	4,45	3,27	3,23	3,66	4,38	4,72	4,04	4,50	4,37	40,96
4.	4,34	4,45	3,27	3,23	3,66	4,38	4,72	4,04	4,50	4,37	40,96
5.	3,00	3,00	2,38	2,23	2,76	3,00	4,72	2,91	3,00	3,07	30,07
6.	5,66	3,00	4,54	4,46	4,93	3,00	6,25	2,00	6,01	4,37	44,22
7.	5,66	4,45	4,54	3,23	4,93	4,38	6,25	4,04	6,01	4,37	47,86
8.	3,00	3,00	1,82	2,23	2,76	4,38	4,72	4,04	4,50	3,07	33,52
9.	4,34	4,45	3,27	3,23	3,66	4,38	4,72	4,04	4,50	4,37	40,96
10.	4,34	4,45	3,27	3,23	2,00	3,00	3,00	2,91	3,00	4,37	33,57
11.	4,34	4,45	4,54	4,46	4,93	5,77	6,25	5,39	6,01	5,84	51,98
12.	4,34	4,45	3,27	3,23	3,66	4,38	4,72	4,04	4,50	4,37	40,96
13.	3,00	3,00	3,27	3,23	3,66	4,38	4,72	4,04	3,00	3,07	35,37
14.	4,34	5,91	4,54	4,46	4,93	5,77	6,25	5,39	4,50	4,37	50,46
15.	4,34	4,45	3,27	3,23	3,66	5,77	6,25	5,39	4,50	4,37	45,23
16.	3,00	3,00	1,82	1,57	2,00	4,38	6,25	5,39	4,50	3,07	34,98
17.	3,00	3,00	2,38	2,23	3,66	4,38	4,72	4,04	3,00	2,00	32,41
18.	4,34	4,45	3,27	4,46	4,93	4,38	4,72	4,04	4,50	4,37	43,46
19.	5,66	4,45	1,00	1,00	2,00	5,77	6,25	5,39	4,50	4,37	40,38
20.	3,00	3,00	2,38	2,23	3,66	4,38	4,72	2,91	3,00	4,37	33,65
21.	3,00	3,00	1,82	2,23	4,93	5,77	4,72	2,91	3,00	3,07	34,45
22.	4,34	4,45	3,27	3,23	2,76	4,38	4,72	4,04	4,50	4,37	40,07
23.	4,34	4,45	3,27	3,23	2,00	4,38	6,25	4,04	4,50	4,37	40,83
24.	4,34	5,91	3,27	3,23	3,66	4,38	4,72	4,04	4,50	5,84	43,90
25.	4,34	4,45	4,54	4,46	3,66	5,77	6,25	5,39	4,50	4,37	47,73
26.	3,00	3,00	3,27	3,23	3,66	4,38	4,72	4,04	4,50	3,07	36,87
27.	4,34	4,45	3,27	3,23	3,66	4,38	4,72	4,04	4,50	4,37	40,96
28.	4,34	4,45	3,27	4,46	4,93	5,77	4,72	5,39	4,50	4,37	46,20
29.	5,66	5,91	4,54	4,46	3,66	5,77	6,25	5,39	4,50	5,84	51,98
30.	4,34	4,45	3,27	2,23	2,76	3,00	4,72	4,04	4,50	4,37	37,69

4. Data Penelitian Variabel Kinerja (Y)

No. Responden	Nomor Pernyataan Pada Kuesioner										Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.	4,55	4,41	4,00	4,91	4,00	4,51	4,00	4,34	4,18	4,77	43,67
2.	4,55	4,41	4,00	4,91	4,00	4,51	5,66	5,71	4,18	4,77	46,70
3.	4,55	4,41	4,00	4,91	4,00	4,51	4,00	4,34	4,18	4,77	43,67
4.	4,55	4,41	4,00	4,91	4,00	4,51	4,00	4,34	4,18	4,77	43,67
5.	3,00	4,41	4,00	4,91	4,00	4,51	4,00	4,34	4,18	4,77	42,12
6.	6,03	5,85	5,61	4,91	4,00	5,99	5,66	3,00	5,63	6,32	52,99
7.	6,03	5,85	5,61	4,91	4,00	5,99	4,00	5,71	4,18	4,77	51,04
8.	4,55	4,41	4,00	4,91	4,00	4,51	4,00	4,34	4,18	4,77	43,67
9.	4,55	4,41	4,00	4,91	4,00	4,51	4,00	4,34	4,18	4,77	43,67
10.	6,03	5,85	5,61	6,54	5,68	5,99	5,66	5,71	2,91	6,32	56,28
11.	6,03	5,85	5,61	6,54	5,68	5,99	5,66	5,71	5,63	6,32	59,00
12.	4,55	4,41	4,00	4,91	4,00	4,51	4,00	4,34	4,18	4,77	43,67
13.	4,55	4,41	4,00	4,91	4,00	4,51	4,00	4,34	4,18	4,77	43,67
14.	4,55	5,85	5,61	6,54	5,68	5,99	5,66	5,71	4,18	6,32	56,07
15.	6,03	5,85	4,00	4,91	4,00	4,51	4,00	4,34	4,18	6,32	48,14
16.	4,55	5,85	4,00	6,54	4,00	4,51	4,00	3,00	5,63	6,32	48,39
17.	4,55	4,41	4,00	4,91	4,00	4,51	4,00	4,34	4,18	4,77	43,67
18.	4,55	5,85	4,00	6,54	4,00	4,51	4,00	4,34	4,18	4,77	46,73
19.	4,55	4,41	5,61	4,91	5,68	5,99	5,66	5,71	5,63	6,32	54,45
20.	3,00	3,00	4,00	4,91	4,00	3,00	4,00	3,00	2,91	4,77	36,59
21.	6,03	5,85	5,61	6,54	5,68	5,99	4,00	4,34	4,18	4,77	52,98
22.	6,03	5,85	5,61	4,91	5,68	4,51	4,00	4,34	4,18	4,77	49,88
23.	6,03	5,85	4,00	4,91	4,00	4,51	4,00	4,34	4,18	4,77	46,59
24.	4,55	4,41	5,61	4,91	4,00	4,51	4,00	5,71	2,00	4,77	44,47
25.	6,03	5,85	5,61	6,54	5,68	4,51	5,66	5,71	5,63	6,32	57,53
26.	4,55	4,41	4,00	3,00	4,00	4,51	4,00	4,34	2,91	3,00	38,72
27.	4,55	4,41	5,61	4,91	4,00	3,00	4,00	3,00	4,18	4,77	42,43
28.	4,55	4,41	4,00	4,91	5,68	5,99	4,00	4,34	5,63	6,32	49,82
29.	6,03	5,85	5,61	4,91	4,00	3,00	5,66	5,71	4,18	6,32	51,26
30.	4,55	3,00	4,00	4,91	4,00	4,51	5,66	5,71	2,91	4,77	44,01

Lampiran 4

Hasil Uji Validitas

1. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Correlations										
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total
X1.1 Pearson Correlation	1	.658**	.723**	.502**	.434*	.602**	.507**	.531**	.480**	.738**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.005	.017	.000	.004	.003	.007	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2 Pearson Correlation	.658**	1	.713**	.626**	.509**	.603**	.653**	.707**	.655**	.831**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3 Pearson Correlation	.723**	.713**	1	.680**	.433*	.612**	.543**	.630**	.625**	.811**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.017	.000	.002	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4 Pearson Correlation	.502**	.626**	.680**	1	.618**	.815**	.651**	.731**	.791**	.871**
Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5 Pearson Correlation	.434*	.509**	.433*	.618**	1	.830**	.725**	.476**	.476**	.743**
Sig. (2-tailed)	.017	.004	.017	.000		.000	.000	.008	.008	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6 Pearson Correlation	.602**	.603**	.612**	.815**	.830**	1	.804**	.697**	.664**	.898**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7 Pearson Correlation	.507**	.653**	.543**	.651**	.725**	.804**	1	.674**	.558**	.829**
Sig. (2-tailed)	.004	.000	.002	.000	.000	.000		.000	.001	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8 Pearson Correlation	.531**	.707**	.630**	.731**	.476**	.697**	.674**	1	.739**	.840**
Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.008	.000	.000		.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9 Pearson Correlation	.480**	.655**	.625**	.791**	.476**	.664**	.558**	.739**	1	.812**
Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.000	.008	.000	.001	.000		.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total Pearson Correlation	.738**	.831**	.811**	.871**	.743**	.898**	.829**	.840**	.812**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

X2.11	Pearson Correlation	.451*	.376*	.562**	.379*	.324	.335	.573**	.282	.079	.405*	1	.670**
	Sig. (2-tailed)	.012	.040	.001	.039	.080	.070	.001	.131	.677	.027		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.652**	.635**	.737**	.695**	.699**	.603**	.620**	.651**	.395*	.679**	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.031	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)

[illegible]

X3.10	Pearson Correlation	.702**	.764**	.578**	.559**	.184	.302	.309	.328	.582**	1	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.001	.331	.105	.097	.077	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.741**	.703**	.775**	.762**	.499**	.596**	.640**	.600**	.749**	.775**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.005	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Correlations											
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total
Y.1 Pearson Correlation	1	.775**	.567**	.288	.375*	.367*	.329	.305	.260	.391*	.700**
Sig. (2-tailed)		.000	.001	.123	.041	.046	.076	.101	.165	.033	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2 Pearson Correlation	.775**	1	.518**	.548**	.383*	.393*	.207	.152	.404*	.488**	.732**
Sig. (2-tailed)	.000		.003	.002	.037	.032	.273	.421	.027	.006	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3 Pearson Correlation	.567**	.518**	1	.370*	.585**	.346	.505**	.379*	.136	.437*	.714**
Sig. (2-tailed)	.001	.003		.044	.001	.061	.004	.039	.475	.016	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4 Pearson Correlation	.288	.548**	.370*	1	.529**	.352	.333	.193	.327	.582**	.669**
Sig. (2-tailed)	.123	.002	.044		.003	.057	.072	.308	.078	.001	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5 Pearson Correlation	.375*	.383*	.585**	.529**	1	.602**	.428*	.393*	.351	.510**	.759**
Sig. (2-tailed)	.041	.037	.001	.003		.000	.018	.032	.057	.004	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6 Pearson Correlation	.367*	.393*	.346	.352	.602**	1	.310	.351	.357	.372*	.667**
Sig. (2-tailed)	.046	.032	.061	.057	.000		.096	.057	.053	.043	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7 Pearson Correlation	.329	.207	.505**	.333	.428*	.310	1	.583**	.231	.587**	.664**
Sig. (2-tailed)	.076	.273	.004	.072	.018	.096		.001	.219	.001	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8 Pearson Correlation	.305	.152	.379*	.193	.393*	.351	.583**	1	-.130	.215	.511**
Sig. (2-tailed)	.101	.421	.039	.308	.032	.057	.001		.492	.254	.004
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.9 Pearson Correlation	.260	.404*	.136	.327	.351	.357	.231	-.130	1	.589**	.532**
Sig. (2-tailed)	.165	.027	.475	.078	.057	.053	.219	.492		.001	.002
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.10 Pearson Correlation	.391*	.488**	.437*	.582**	.510**	.372*	.587**	.215	.589**	1	.768**
Sig. (2-tailed)	.033	.006	.016	.001	.004	.043	.001	.254	.001		.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total Pearson Correlation	.700**	.732**	.714**	.669**	.759**	.667**	.664**	.511**	.532**	.768**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.002	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5

Hasil Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.939	9

2. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.853	11

3. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.873	10

4. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.862	10

Lampiran 6

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	329.52132994
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.089
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

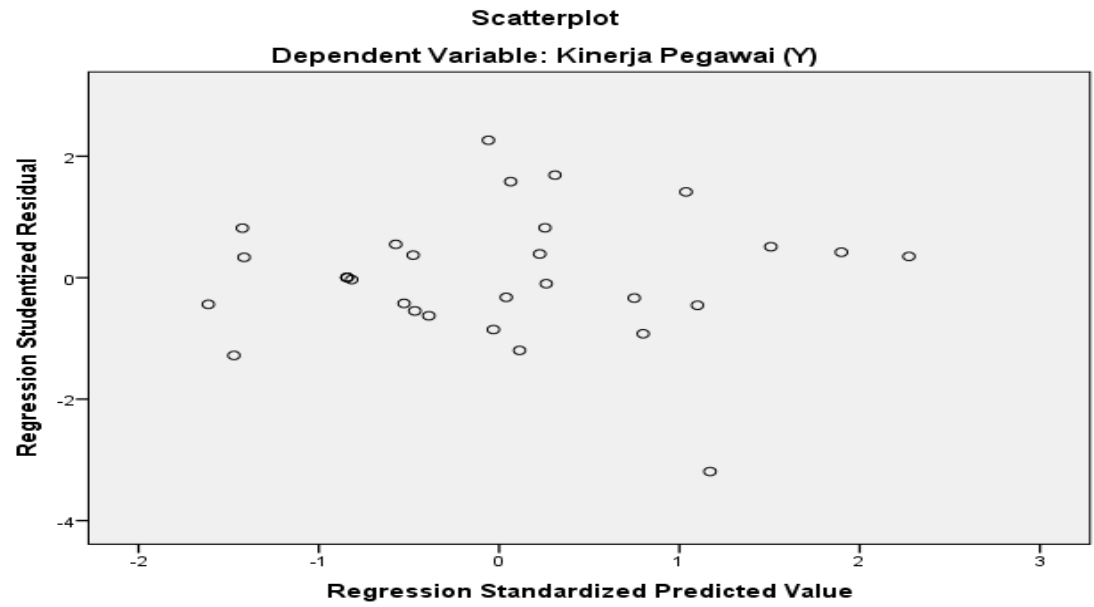
d. This is a lower bound of the true significance.

2. Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a				
Model		Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.646		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.121	.757	1.321
	DisiplinKerja (X2)	.000	.819	1.221
	KepuasanKerja (X3)	.189	.730	1.369

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

3. Uji Heteroskedastisitas



4. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	2.048

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja (X3), Gaya Kepemimpinan (X1), DisiplinKerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Lampiran 7

Output SPSS

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	296.248	637.762		.465	.646
Gaya Kepemimpinan (X1)	.180	.112	.211	1.601	.121
Disiplin Kerja (X2)	.594	.123	.611	4.829	.000
Kepuasan Kerja (X3)	.164	.122	.181	1.349	.189

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

2. Koefisien Determinasi (R^2)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.812 ^a	.659	.619	348.013	.659	16.717	3	26	.000

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Lampiran 8

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	296.248	637.762		.465
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.180	.112	.211	1.601
	DisiplinKerja (X2)	.594	.123	.611	4.829
	KepuasanKerja (X3)	.164	.122	.181	1.349

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

2. Uji F (Simultan)

ANOVA^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	6074093.267	3	2024697.756	16.717
	Residual	3148944.900	26	121113.265	
	Total	9223038.167	29		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), KepuasanKerja (X3), DisiplinKerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)


KANTOR CABANG KOTA TEGAL

Alamat : MT. Haryono NO.8 Tegalsari, Tegal Barat, Kota Tegal
52111, Telp: (0283) 341545 - 3415, Faks: (0283) 343543

Lampiran : -

Perihal : Persetujuan Ijin Penelitian

Kepada Yth

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Pancasakti Tegal

Jl. Halmahera KM 1 Tegal

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat nomor 160/K/E/UPS/XII/2019 perihal Permohonan Ijin Penelitian tanggal 8 Maret 2020 atas nama Mahasiswi dibawah ini :

Nama : Dini Madinati

NPM : 4116500064

Program Studi : Manajemen

Telah kami setuju untuk melakukan penelitian pada perusahaan kami sebagai syarat penyusunan Skripsi dengan judul “ **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPSJ KETENAGAKERJAAN KOTA TEGAL** “.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kebijaksanaannya kami ucapkan terimakasih.

BPJS KETENAGAKERJAAN

KANTOR CABANG KOTA
TEGAL

Novri Annur

Pimpinan